

ACCORD GROUPE SUR LES MODALITES DE DEPLOIEMENT  
DE LA LOI RELATIVE AU DIALOGUE SOCIAL ET A L'EMPLOI

ALB — SC AE VIT

## Préambule

La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi est venue modifier significativement les dispositions légales concernant la négociation obligatoire, les consultations récurrentes du comité d'entreprise ou encore la possibilité de regrouper les institutions représentatives du personnel.

La mise en œuvre de ces dispositions au sein du groupe Thales conduit à adapter certaines de nos pratiques que les parties au présent accord ont souhaité examiner afin de permettre un déploiement harmonieux de ces nouvelles dispositions, adapté à la situation particulière du Groupe et à sa pratique du dialogue social.

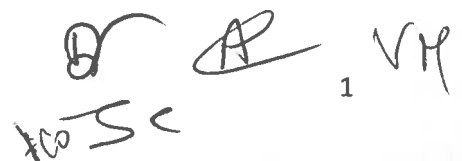
---

Dans ce cadre, les parties au présent accord ont donc souhaité rappeler concernant les obligations de négocier, l'organisation retenue au sein du Groupe (niveau, périodicité et sujets de négociation) et inscrire celle-ci dans la faculté ouverte par la loi d'aménager les règles de négociation.

S'agissant des consultations récurrentes du Comité d'entreprise, les parties ont souhaité définir, par le présent accord, les principes encadrant ces consultations de telle sorte qu'elles puissent se dérouler dans les mêmes conditions dans l'ensemble des entités.

Enfin, les dispositions relatives au regroupement et au fonctionnement des différentes instances ont fait l'objet d'importantes discussions entre les parties qui ont identifié et ont mis en exergue celles qui leur paraissaient susceptibles de favoriser un dialogue social de qualité, respectueux des prérogatives de chaque instance.

Ainsi, par cet accord, les parties se proposent donc d'adresser les trois grands sujets portés par la loi, c'est-à-dire l'organisation des négociations périodiques au sein du Groupe et le regroupement des obligations d'information/consultation, ainsi que les questions relevant des Instances représentatives du Personnel afin d'en examiner leur mise en œuvre.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page. From left to right: a signature that appears to be 'D', a signature that appears to be 'A', the number '1', and the initials 'VH'.

## SOMMAIRE

---

<b>I – ORGANISATION DES NEGOCIATION PERIODIQUES AU SEIN DU GROUPE.....</b>	<b>3</b>
1.2 Négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail .....	4
1.3 Négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers .....	5
<b>II – REGROUPEMENT DES OBLIGATIONS D'INFORMATION CONSULTATION .....</b>	<b>6</b>
2.1 Consultation sur les orientations stratégiques .....	7
2-1-1 Information/consultation du Comité de Groupe France.....	7
2.2 Consultation sur la situation économique et financière.....	7
2.3 Consultation sur la politique sociale.....	8
2.4 Recours à l'expertise.....	8
<b>III – INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL .....</b>	<b>9</b>
3.1 Regroupement/ réunion des instances .....	9
3.2 Réunions communes des institutions représentatives du personnel .....	10
3.3 Instance temporaire de coordination des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail .....	11
<b>IV - LA BDES.....</b>	<b>11</b>
<b>VI - PROCES VERBAL DES REUNIONS DU COMITE D'ENTREPRISE.....</b>	<b>11</b>
<b>VI - VISIOCONFERENCE.....</b>	<b>11</b>
<b>VII – DISPOSITIONS FINALES .....</b>	<b>11</b>
7.1 Périmètre de l'accord.....	11
7.2 Entrée en vigueur de l'accord .....	11

Ad Jc Od AP 2 VM

## I – ORGANISATION DES NEGOCIATION PERIODIQUES AU SEIN DU GROUPE

La loi du 17 août 2015 procède, à effet du 1er janvier 2016, au regroupement des thèmes ouverts à la négociation collective par le code du travail en trois grandes négociations obligatoires périodiques :

1. une négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée de l'entreprise ; dont la périodicité peut être portée à trois ans
2. une négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre femmes et les hommes et sur la qualité de vie au travail ; dont la périodicité peut être portée à trois ans
3. pour les seules entreprises d'au moins 300 salariés, une négociation triennale sur la gestion des emplois et des parcours professionnels ; dont la périodicité peut être portée à cinq ans

Au regard des pratiques du Groupe tant en terme de niveau que de périodicité ou de sujet de négociations, le regroupement prévu par la loi n'apparaît pas pertinent et incite les parties à reconduire et confirmer l'organisation actuelle des négociations au sein du Groupe.

~~Les parties considèrent en effet que les pratiques sociales du groupe en matière de négociation collective obligatoire (niveau, objet, et périodicité tels qu'exposés ci-dessous) sont les plus à même de garantir l'efficacité du dialogue social et permettent de traiter l'ensemble des thèmes prévus par la loi tout en tenant compte des spécificités du Groupe~~

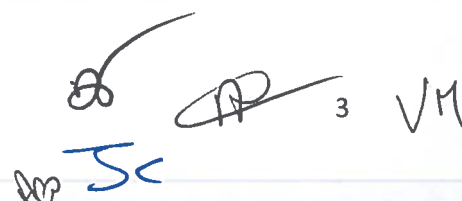
### 1.1 Négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise

Les articles L. 2242-5 à L. 2242-7 du Code du travail appréhendent la négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise.

- La loi prévoit ainsi que sont regroupées au sein de ce bloc les négociations sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail, l'intéressement, la participation et l'épargne salariale, et le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes. Le partage de la valeur ajoutée (participation/intéressement) est basé sur les résultats des sociétés.

Les parties conviennent d'organiser la négociation de la façon suivante :

- La négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise est conduite annuellement au niveau de chacune des entités.
- Une présentation de la politique de rémunération sera faite au niveau du Groupe selon une périodicité triennale.
- La négociation sur l'intéressement est conduite indépendamment de la précédente, soit au niveau du Groupe, soit au niveau de l'entreprise, selon une périodicité triennale.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature, the number '3', and the initials 'VM'.

- Les dispositions relatives à la participation ont fait l'objet d'une négociation conduite au niveau du Groupe, donnant lieu à la conclusion d'un accord à durée indéterminée. Ce dispositif répond aux exigences de la loi et prévoit les conditions dans lesquelles il peut évoluer.
- Les dispositions relatives au PERCO, ont fait l'objet d'une négociation conduite au niveau du Groupe, donnant lieu à la conclusion d'un accord à durée indéterminée. Ce dispositif répond aux exigences de la loi et prévoit les conditions dans lesquelles il peut évoluer. Les salariés du Groupe bénéficient par ailleurs d'un PEG répondant aux exigences légales.

## **1.2 Négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail**

Les articles L. 2242-8 à L. 2242-12 du Code du travail appréhendent la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.

La loi prévoit que sont regroupées au sein de ce bloc les négociations sur l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les mesures contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle, les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, les modalités de définition d'un régime de prévoyance, l'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés, et enfin, à titre subsidiaire la prévention de la pénibilité.

Les parties conviennent d'organiser la négociation de la façon suivante :

- La négociation sur l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle relève au sein du Groupe de la négociation Qualité de Vie au Travail, menée au niveau du Groupe selon une périodicité triennale.
- La négociation sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes fait l'objet d'un accord cadre à durée indéterminée conclu au niveau du Groupe qui se décline dans le cadre de négociation menées au niveau de chaque entité selon une périodicité triennale, donnant lieu à la conclusion d'accords à durée déterminée de trois ans, ou à défaut, de plans d'actions triennaux. L'utilisation annuelle du budget spécifique destiné à rétablir l'égalité de traitement entre les Femmes et les Hommes sera présentée aux Commissions égalité professionnelle des sociétés. Dans ce cadre, des préconisations pourront être faites par ces commissions.
- Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, emploi, accès à la formation sont arrêtées dans le cadre de négociation menées au niveau du Groupe dans le cadre des discussions afférentes à l'accord Groupe en faveur des Personnes en situation de handicap, à l'accord Groupe relatif à l'engagement de Thales en faveur de l'emploi des Jeunes et des Seniors et au soutien de la transmission des savoirs et des compétences selon une périodicité triennale et à l'accord cadre Groupe relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le groupe Thales en France et à l'accord de groupe sur l'exercice du Droit syndical et le Dialogue Social.


  
 Handwritten signatures and initials, including a large signature, the letters 'AP', the number '4', and the initials 'VM'. There are also some scribbles and a blue mark at the bottom.

- L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap fait l'objet de négociations conduites au niveau du Groupe selon une périodicité triennale.
- Les dispositions relatives à la protection sociale complémentaire des salariés ont fait l'objet d'une négociation conduite au niveau du Groupe, donnant lieu à la conclusion d'un accord à durée indéterminée (Avenant n°10 à l'Accord Groupe sur les dispositions sociales applicables aux salariés des sociétés du groupe Thales). Ce dispositif répond aux exigences de la loi et prévoit les conditions dans lesquelles il peut évoluer.
- La négociation sur l'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés est traitée à l'occasion des négociations relatives à la Qualité de Vie au Travail, menée au niveau du Groupe selon une périodicité triennale.
- Indépendamment des dispositions retenues au niveau du Groupe, il est convenu que pour les sociétés tenues de négocier sur la pénibilité, à raison d'un pourcentage de salariés exposés aux facteurs de pénibilité supérieur ou égal au seuil de déclenchement de l'obligation de négocier sur cet objet, cette négociation est conduite tous les trois ans au niveau des entités.

### **1.3 Négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers**

L'article L. 2242-13 du Code du travail appréhende la négociation triennale sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers.

La loi prévoit que sont regroupées au sein de ce bloc les négociations sur la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, le cas échéant, les conditions de la mobilité professionnelles ou géographique interne à l'entreprise, les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation, les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée, les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences, le déroulement de carrière des salariés assumant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonction et les dispositions qui traitent de l'emploi des Jeunes et des Seniors ainsi que de la transmission des savoirs et des compétences .

Les parties conviennent d'organiser la négociation de la façon suivante :

- La négociation sur la mise en place d'un dispositif de GPEC, et sur les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique, est conduite au niveau du Groupe selon une périodicité quinquennale (Accord Groupe visant à favoriser le développement professionnel et l'emploi par des démarches d'anticipation), tout en demeurant susceptible d'être complétée par des dispositions arrêtées au niveau local.
- Les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation sont traitées au niveau Groupe, à l'occasion de la négociation

AB JC 5 VM

sur l'Anticipation, conduite selon une périodicité quinquennale (Accord visant à favoriser le développement professionnel et l'emploi par des démarches d'anticipation), étant entendu qu'à l'issue des dernières négociations conduites en avril 2013 est prévue la réunion des parties « à l'issues des trois premières années afin d'examiner le contenu de l'accord et les suites à donner ».

- Indépendamment des dispositions prévues par les accords locaux relatives à la durée du travail, les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail à temps partiel et aux moyens permettant de limiter le recours aux contrats à durée déterminée sont prises en compte dans le cadre des dispositions qui traitent de l'emploi des Jeunes et des Seniors ainsi que de la transmission des savoirs et des compétences.
- Les dispositions relatives au déroulement de carrière des salariés assumant des responsabilités syndicales et de l'exercice de leurs fonctions ont fait l'objet d'une négociation conduite au niveau du Groupe, donnant lieu à la conclusion d'un accord à durée indéterminée (Accord de groupe sur l'exercice du Droit syndical et le Dialogue Social). Ce dispositif répond aux exigences de la loi et prévoit les conditions dans lesquelles il peut évoluer.

## II – REGROUPEMENT DES OBLIGATIONS D'INFORMATION CONSULTATION

Aux dix-sept consultations annuelles prévues par le Code du travail, la loi du 17 août 2015 substitue les trois grandes consultations suivantes :

1. une consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences sociales, notamment sur l'emploi, **prendra en compte la question des relations avec les entreprises sous-traitantes** . **A l'occasion de cette consultation sera également** abordée la GPEC et les orientations de la formation professionnelle (article L. 2323-10 du code du travail) ;
2. une consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise, à l'occasion de laquelle sont également abordées la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise, l'utilisation du crédit d'impôt pour les dépenses de recherche et l'utilisation du CICE (article L. 2323-12 du code du travail) ;
3. une consultation sur la politique sociale de l'entreprise, à l'occasion de laquelle sont abordés l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de prévention et de formation, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les conditions de travail, les congés et aménagement du temps de travail, la durée du travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés et le bilan social (article L. 2323-15 du code du travail).

Les parties reconnaissent, qu'en cas d'entreprise pluri-établissements, les trois consultations visées ci-dessus doivent être organisées au sein du Comité central d'entreprise avec une information au niveau des Etablissements.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page. There are several distinct marks, including what appears to be a signature, the number '6', and the initials 'VH'.

Pour ce qui concerne la politique sociale de l'entreprise, l'ensemble des comités d'établissement continuent de bénéficier des informations telles que prévues par les dispositions légales qui leur sont destinées et pour les comités d'établissement, quel que soit l'effectif, ils demeurent saisis pour avis concernant le bilan social et le rapport de situation comparée. L'avis rendu par chaque comité d'établissement sera transmis aux membres du CCE au plus tard 7 jours avant la réunion de consultation de celui-ci.

## **2.1 Consultation sur les orientations stratégiques et leurs conséquences sociales notamment sur l'emploi**

L'article L. 2323-10 du Code du travail appréhende l'ensemble des thématiques regroupées dans le cadre de la consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

Conformément à l'accord Groupe relatif à la consultation sur les orientations stratégique et à la mise en œuvre au sein du Groupe Thales de la Base de données économiques et sociales, l'échange sur les orientations stratégiques et leurs conséquences sociales notamment sur l'emploi, principal objet de cette consultation, se tient au mois d'avril. Le champ de cette consultation est élargi à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et aux orientations de la formation professionnelle.

Afin d'exercer sa mission dans des conditions optimales auprès des représentants du personnel, l'expert du comité d'entreprise aura accès aux informations actualisées du SBP de l'année en cours, sous réserve de leurs disponibilité et confidentialité.

### **2.1.1 Information/consultation du Comité de Groupe**

Dans le cadre des principes de cet accord encadrant les informations consultation, les parties au présent accord ont donc souhaité, dans le but de donner la meilleure visibilité et fluidité de l'information concernant le Groupe, porter au niveau du comité de Groupe France une information/consultation sur les orientations stratégiques précisées aujourd'hui au Chapitre 1 de l'accord groupe visant à favoriser le développement professionnel et l'emploi par des démarches d'anticipation. Cette consultation, organisée une fois par an, permettra de compléter la consultation réalisée au niveau de chacune des sociétés du Groupe et se substituera à celle réalisée au niveau de la Commission centrale Anticipation.

Pour permettre cette consultation du Comité de Groupe sur cette question, l'expertise annuelle sur l'examen des comptes prendra en compte cette dimension.

## **2.2 Consultation sur la situation économique et financière**

L'article L. 2323-12 du Code du travail appréhende le bloc de consultation constitué par la consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise.

La consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise porte également sur la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise, y compris sur l'utilisation du crédit d'impôt pour les dépenses de recherche, et sur l'utilisation du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi. La destination des affectations concernant l'utilisation du crédit d'impôt pour la compétitivité à l'emploi sera présentée et discutée lors de la consultation des comités d'entreprises.

Handwritten signatures and initials:   
A large signature with a checkmark above it.   
Below it, the initials "VM" and "7".   
At the bottom, the initials "AC" and "SC".



Eu égard à la nature des éléments communiqués en vue de cette consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise, les parties conviennent de l'opportunité de procéder à la consultation au titre de l'article L. 2323-12 au cours de la période (juin/juillet) durant laquelle il est procédé à l'examen annuel des comptes.

### **2.3 Consultation sur la politique sociale**

L'article L. 2323-15 du Code du travail appréhende le bloc de consultation constitué par la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

La consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi porte sur :

- l'évolution de l'emploi,
- les qualifications,
- le programme pluriannuel de formation,
- les actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur,
- l'apprentissage et les conditions d'accueil en stage,
- les conditions de travail,
- les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail,
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises où aucun délégué syndical n'a été désigné ou dans lesquelles aucun accord sur le droit d'expression n'a été conclu,
- le bilan social dans les entreprises de plus de trois cents salariés.

Les informations présentées dans le cadre de cette consultation, sont, dans une large mesure, celles communiquées dans le cadre du bilan social pour les entreprises qui y sont assujetties. Dans ce contexte, les parties conviennent de l'opportunité de procéder à cette consultation au titre de l'article L 2323-15 du code du travail au cours de la période durant laquelle le Comité d'entreprise, ou le Comité Central d'Entreprise pour les sociétés multi-établissements, était consulté sur le bilan social.

L'objet de cette consultation est élargi à l'ensemble des thématiques visées à l'article L 2323-15 du Code du travail étant précisé que le projet de plan de formation de l'année N+1 continuera à être soumis pour avis au Comité d'entreprise au mois de décembre afin que puissent être utilement pris en compte les résultats de la campagne d'entretiens de développement professionnel.

Dans ce cadre de cette consultation globale, le Comité d'Entreprise, ou le Comité Central d'Entreprise pour les sociétés multi-établissements, pourra formuler des observations sur les différents thèmes évoqués ci-dessus.

### **2.4 Recours à l'expertise**

Dans le cadre de l'accord de Groupe relatif à la consultation sur les orientations stratégiques et à la mise en œuvre au sein du Groupe Thales de la base de données économiques et sociales, les parties ont reconnu l'opportunité de solliciter de l'expert désigné dans le cadre de l'examen annuel des

Handwritten signatures and initials: "AB", "SC", "A", "8", "VM".

ont reconnu l'opportunité de solliciter de l'expert désigné dans le cadre de l'examen annuel des comptes qu'il étende l'objet de son expertise - à l'occasion de la restitution du rapport intermédiaire - afin d'assister le Comité dans l'appréhension des orientations stratégiques de l'entreprise.

Les parties reconnaissent par ailleurs que l'expert saisi au titre de l'examen annuel des comptes sollicite d'ores et déjà l'ensemble des éléments relatifs à la politique sociale de l'entreprise et consacre une partie importante de son rapport à l'analyse de cette politique.

Dans ce contexte et eu égard à la complémentarité des sujets traités et à leur interaction, les parties conviennent de l'opportunité, en cas de recours à l'expertise au titre de la situation économique et financière, que celle-ci traite également, conformément à la pratique actuelle, de la politique sociale de l'entreprise, celle-ci pouvant faire l'objet d'éléments complémentaires et d'une restitution spécifique à l'occasion de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise.

### III – INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Conscientes du rôle et de l'importance de chacune des instances, les parties au présent accord rappellent leur attachement aux attributions spécifiques de chacune d'entre elles et au respect de leurs prérogatives respectives telles que rappelées ci-dessous

Les délégués du personnel ont pour mission :

- de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant la protection sociale, la santé et la sécurité, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise ;

Le comité d'entreprise a pour mission :

- d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission :

- de contribuer à la prévention et à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure;
- de contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité;
- de veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including "AC", "Jc", "A", "9", and "VM".

### **3.1 Regroupement/ réunion des instances**

Dans les sociétés au sein desquelles il existe déjà une délégation unique du personnel (DUP), celle-ci sera maintenue sous sa forme actuelle, jusqu'à la fin du mandat en cours, conformément aux règles applicables avant l'entrée en vigueur de la réforme. Durant cette période, le comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT) sera maintenu distinctement de cette délégation unique du personnel.

Au terme de cette période, lors du renouvellement de la délégation unique du personnel, et après consultation de ses représentants, celle-ci intégrera et exercera les prérogatives dévolues au CHSCT, conformément aux dispositions légales.

Dans les entreprises au sein desquelles et au regard de leur effectif, une telle délégation unique du personnel n'est pas en place, les parties décident de maintenir des instances représentatives du personnel distinctes dotées, chacune, de missions spécifiques des prérogatives et des moyens prévus par la loi.

Le maintien de cette pluralité d'instance et de leurs prérogatives apparaît en effet contribuer à l'exercice d'un dialogue social de qualité au sein duquel l'ensemble des problématiques peuvent être appréhendées dans le cadre d'instance dédiées dont les membres disposent des compétences spécifiques nécessaires à l'exercice de leur mission.

Dans ce contexte, les parties au présent accord n'entendent pas user de la faculté prévue par la loi au profit des entreprises d'au moins trois cent salariés de regrouper, par accord majoritaire, tout ou partie des instances représentatives du personnel

### **3.2 Réunions communes des institutions représentatives du personnel**

L'employeur peut organiser des réunions communes de plusieurs des institutions représentatives du personnel lorsqu'un projet nécessite leur information ou leur consultation. Ce projet est inscrit à l'ordre du jour de la réunion commune, qui peut comporter des points complémentaires selon les règles propres à chaque institution. Cet ordre du jour est communiqué au moins huit jours avant la séance aux membres des institutions réunies.

Les règles de composition et de fonctionnement de chaque institution sont respectées.

Lorsque l'ordre du jour prévoit le recueil d'un avis, celui-ci est valablement recueilli au cours de cette réunion commune, sous réserve que l'institution devant rendre son avis soit consultée selon ses règles propres.

Les parties conviennent de l'intérêt de cette souplesse et de l'opportunité d'y recourir lorsque l'organisation de telles réunions communes présente un intérêt particulier dans le cadre de l'examen d'un projet ponctuel.

Dans ce cas, l'organisation de ces réunions sera discutée préalablement avec les Instances représentatives du Personnel.

OR AP 10 VM  
AC JC

### **3.3 Instance temporaire de coordination des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail**

Lorsque les consultations prévues par les dispositions légales portent sur un projet commun à plusieurs établissements, l'employeur peut mettre en place une instance temporaire de coordination de leurs comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, qui a pour mission d'organiser le recours à une expertise unique.

L'instance temporaire de coordination, lorsqu'elle existe, est seule consultée sur les mesures d'adaptation du projet communes à plusieurs établissements. Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail concernés sont consultés sur les éventuelles mesures d'adaptation du projet spécifiques à leur établissement et qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement.

Les parties conviennent de l'intérêt de ce dispositif et de l'opportunité d'y recourir lorsque la mise en place d'une instance temporaire de coordination apparaît souhaitable dans le cadre de l'examen d'un projet commun.

#### **IV – LA BDES**

Les éléments d'information transmis de façon récurrente au CHSCT sont intégrés à la BDES.

#### **V – PROCES VERBAL DES REUNIONS DU COMITE D'ENTREPRISE**

Dans une volonté de communication des informations portées au niveau des comités d'entreprises dans les meilleurs délais, les parties conviennent que les procès-verbaux devront être établis et intégrés les différentes remarques éventuelles des membres des comités d'entreprises présents dans un délai maximum de 15 jours, ceci afin de permettre d'adopter ces procès-verbaux dans le mois suivant. Toutefois, sur demande, un extrait de PV sera délivré pendant ce délai.

#### **VI - VISIOCONFERENCE**

Le recours à la visioconférence devra demeurer exceptionnel pour la tenue des réunions de comité d'entreprise. Le recours à l'utilisation de cet outil ne pourra être opéré que dans la limite légale de 3 réunions par année civile dans des situations exceptionnelles. Aucun recueil d'avis ne pourra, sauf accord de la majorité des membres du comité d'entreprise, être effectué par l'utilisation de cet outil.

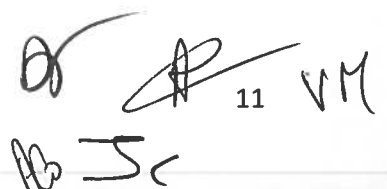
#### **VII – DISPOSITIONS FINALES**

##### **7.1 Périmètre de l'accord**

Les dispositions du présent accord s'appliqueront à l'ensemble des sociétés relevant du périmètre du (Cf Annexe). Les sociétés intégrant le périmètre du Groupe après la date de signature se verront appliquer les dispositions du présent accord.

##### **7.2 Entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord groupe, au sens des articles L. 2232-30 et suivants du code du travail, est conclu dans le cadre des dispositions du Code du travail relatives aux accords collectifs, entre la Direction de la société Thales, entreprise dominante, et les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe Thales pour une durée déterminée de 3 ans.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page. There are several scribbles and initials, including what appears to be 'AB', 'Jc', and 'VM'. A small number '11' is also visible.

Les parties conviennent que le présent accord entrera en vigueur le lendemain de son dépôt, ce dépôt devant intervenir dès la fin du délai d'opposition.

Les parties conviennent d'une part qu'au terme de 18 mois avant l'échéance, un point sera fait afin d'examiner le déploiement du présent accord et que 6 mois avant l'échéance, elles se rencontreront pour négocier éventuellement les conditions de renouvellement du présent accord.

A défaut de nouvel accord s'y substituant, le présent accord prendra fin à son terme.

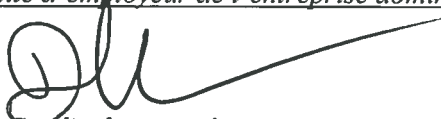
A la demande de l'une ou l'autre des parties signataires, la Direction et les organisations syndicales signataires se réuniront afin de débattre sur d'éventuelles difficultés d'application du présent accord ou pour débattre de son évolution.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe et déposé par la Direction des Ressources Humaines du Groupe, en deux exemplaires, auprès de la DIRECCTE des Hauts de Seine, et en un exemplaire au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre.

De plus un exemplaire sera transmis à l'Inspection du Travail.

Fait à Courbevoie en 10 exemplaires, le 10 juillet 2016

Pour la Société Thales, représentée par David TOURNADRE, Directeur des Ressources Humaines du Groupe Thales, en sa qualité d'employeur de l'entreprise dominante



Pour les Organisations Syndicales représentatives au niveau du Groupe, les coordonnateurs syndicaux centraux :

**CFDT**  
Didier GLADIEU




**CFE-CGC**  
José CALZADO



**CFTC**  
Véronique MICHAUT



**CGT**  
Laurent TROMBINI



## Annexe 1 : Périmètre du Groupe

### GBU AVS

Thales Avionique  
Thales Avionique LCD  
Thales Electrical Motors  
Thales Electrical Systems  
Thales Electron Devices  
Thales Training & Simulation  
Trixell

### GBU DMS

Thales Microelectronics  
Thales Systèmes Aéroportés  
Thales Underwater Systems

### GBU LAS

T D A Armements  
Thales Air Systems  
Thales Angénieux  
Thales Cryogénie  
Thales Optronique  
Thales Raytheon Systems  
Thales Seso

### GBU SIX

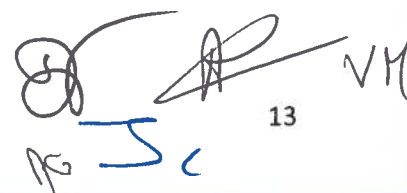
Gerac  
Thales Communications & Security  
Thales Géodis Freight & Logistics  
Thales Services

### GBU ESPACE

Thales Alenia Space

### Entités Corporate

Geris Consultant  
Thales Global Services  
Thales Insurance & risk management  
Thales International  
Thales S.A.  
Thales Université

Handwritten signatures and initials, including 'VH' and '13'.

## Annexe 2 : Calendrier des informations/consultations

